

Riunione del Collegio Sindacale del 25 settembre 2023

Relazione di Autovalutazione sulla Composizione del Collegio Sindacale
(par. 7.1 del Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli
Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate)

VERBALE N° 1274/2023

L'anno 2023, il giorno 25 del mese di Settembre, alle ore 8,40 (otto e quaranta) c/o gli Uffici Sede della Banca di Credito Cooperativo Lodi, Soc. Coop. a responsabilità Limitata, in Lodi, Via Garibaldi n. 5, si è riunito il Collegio Sindacale al completo, per svolgere il seguente punto all'ordine del giorno:

1- Autovalutazione Organo con funzione di Controllo Collegio Sindacale della BCC LODI

Premessa

Il Presidente ricorda:

che il processo di autovalutazione, oltre ad essere espressamente previsto dal regolamento interno e dalla normativa vigente (cfr. Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare n. 285/13 della Banca d'Italia, Titolo IV, Capitolo 1 "Governance societario") assume la sua importanza in quanto teso anche a:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli organi e della loro adeguata composizione; - perseguire il miglioramento della governance, individuando i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno degli organi e definire le azioni correttive da adottare;

- rafforzare i rapporti di collaborazione e fiducia ed incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, nella consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ciascuno e delle connesse responsabilità.

Ciò detto si premette, come di consueto, che questo è solo il momento conclusivo di un procedimento già in corso (e per il vero ormai prossimo alla conclusione) per il quale si dà atto che prima d'ora sono stati già consegnati i questionari ai membri del Collegio, i quali hanno provveduto a compilarli individualmente e a consegnarli nei termini previsti e che ci si è trovati in più occasioni per valutarli ed analizzarli secondo quanto previsto dalla normativa in vigore, provvedendo anche a collaborare nel redigere una relazione complessiva che ne riassume gli esiti che ne sono scaturiti. In questa sede dunque si passa nuovamente all'analisi ed alla discussione di queste risultanze che si sostanziano nella relazione condivisa tra le parti e firmata, che qui di seguito viene riportata integralmente:

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Sommario

1. CONTESTO NORMATIVO.....	
1.1. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE	
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	
2.1. ISTRUTTORIA.....	
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI	
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	
2.4. ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE	
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	
3. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	
3.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE	
3.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE	
3.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA	
3.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ	
3.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	
3.2.4. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	
3.2.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI.....	
3.3. FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE.....	
3.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	

3.3.1.1. Funzionamento.....
3.3.1.2. Supervisione strategica e gestione.....
3.3.1.3. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework.....
3.3.1.4. Processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili.....
3.3.2. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI
3.3.3. FORMAZIONE
4. AZIONI CORRETTIVE.....
4.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE
4.2. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE
5. CONCLUSIONI.....
5.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

1. CONTESTO NORMATIVO

Le società esercenti attività bancaria devono strutturare il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione comunitaria di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. (“Testo Unico Bancario” o “TUB”) nonché delle disposizioni emanate dalla Banca d’Italia nell’esercizio della propria funzione di vigilanza.

Il modello di governance adottato dalla Banca di Credito Cooperativo di Lodi e dalle Banche Affiliate al Gruppo è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica nonché di gestione (delegata in parte al Comitato Esecutivo, se nominato), e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull’osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le “Disposizioni di Vigilanza” o la “Circolare 285”) ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il “Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”, con lo scopo di individuare ex ante il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato il “Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l’autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate” con l’obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione qualiquantitativa sia al funzionamento del Collegio Sindacale nel suo complesso. Come disciplinato nel “Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l’autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate”, il processo di autovalutazione è volto a:

- (i) assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli Organi Aziendali e della loro adeguata composizione;
- (ii) garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni di Vigilanza e delle indicazioni in materia provenienti dall’European Banking Authority e dalla Banca Centrale Europea, oltre che delle finalità che esse intendono realizzare;
- (iii) favorire l’aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento degli Organi Aziendali, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti all’evoluzione dell’attività e del contesto operativo;
- (iv) individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all’interno degli Organi Aziendali e definire le azioni correttive da adottare;
- (v) rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti degli Organi Aziendali e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- (vi) incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

1.1 OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l’obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo di Lodi nominati a detta carica nel corso dell’Assemblea del 29/05/2022.

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione si è svolto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel “Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l’autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate”, nel “Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate” e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d’Italia che individuano le fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

- 1) Fase istruttoria;
- 2) Fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte;
- 3) Fase di predisposizione degli esiti del processo;
- 4) Fase di esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive;
- 5) Fase di verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte

2.1. ISTRUTTORIA

La fase istruttoria riguarda la raccolta dei dati sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la composizione e la funzionalità dell'Organo nel suo complesso, la raccolta dei dati è avvenuta prevalentemente sulla base delle risposte fornite dai componenti l'Organo stesso – ed eventualmente integrate da colloqui telefonici o scambi di e-mail – alle domande contenute nei seguenti questionari:

A. Questionario di Autovalutazione del Collegio Sindacale (funzionamento);

B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione degli Organi Sociali.

Il questionario relativo al funzionamento del Collegio Sindacale ha richiesto da parte di ogni componente una valutazione in merito a:

1. requisiti generali dell'Organo;
2. funzionamento generale e su specifiche aree di attività (Antiriciclaggio, Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, Processo ICAAP, Gestione dei conflitti di interesse, Struttura organizzativa e deleghe, Sistemi informativi – contabili e di revisione interna, prestazione servizi, Organismo di Vigilanza 231/2001);
3. Valutazione dei flussi di informazioni;
4. Formazione.

Il Questionario per l'Autovalutazione della composizione degli Organi Sociali ha, invece, richiesto un giudizio da parte di ogni componente in merito ad aspetti che si riferiscono allo stesso soggetto compilante. Il questionario ha la seguente struttura:

1. **Esperienza** riguardante la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'Esponente ed i requisiti di esperienza professionale posseduti dai Sindaci e dal Presidente;
2. **Onorabilità e Correttezza;**
3. **Indipendenza e Conflitti d'interesse** (di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di interlocking directorship);
4. **Disponibilità di tempo.**

I questionari sono stati consegnati ai componenti dell'Organo di Controllo dal Vice Direttore Vicario direzione, , in data 18/09/2023 e riconsegnati da ciascun Sindaco, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dai Sindaci i questionari, avendo riguardo alle due aree di valutazione (composizione e funzionamento) nonché delle informazioni contenute nei Registri Presenze del Collegio e della Formazione.

In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le competenze non solo del singolo Sindaco ma anche dell'intero Organo di Controllo, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti. È stato così possibile ricondurre tutte le informazioni presenti nei vari questionari ad una singola tabella finale.

La Segreteria Generale ha dunque analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati, producendo una prima sintesi degli esiti che esprime sinteticamente la situazione corrente.

2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente del Collegio Sindacale, con il supporto della Referente, considerati i punti di forza e di debolezza evidenziati, dopo aver valutato alcune possibili azioni correttive da proporre all'Organo, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e successiva approvazione collegiale da parte dell'Organo stesso.

2.4. ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 25 Settembre 2023, il Presidente del Collegio Sindacale ha rappresentato al Collegio gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

In occasione della medesima seduta consiliare, il Collegio ha preso atto dell'assenza nella precedente Relazione di Autovalutazione di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive

3. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

3.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento al profilo quantitativo, il Collegio Sindacale risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto della Banca e nel “Modello”.

Il Collegio Sindacale risulta composto di n. 3 Sindaci, tra cui:

- il Presidente Rag. Dallera Maurizio Giovanni;
- il Sindaco Effettivo Dott. Viola Antonio;
- il Sindaco Effettivo Dott.ssa Mascheroni Eleonora;

Di seguito il dettaglio dei componenti, con ruolo e data di nascita:

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA DI NASCITA
1	DALLERA	MAURIZIO GIOVANNI	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	25/06/1957
2	VIOLA	ANTONIO	SINDACO EFFETTIVO	20/07/1964
3	MASCHERONI	ELEONORA	SINDACO EFFETTIVO	06/03/1980

3.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento al profilo qualitativo dei Sindaci e dell’Organo di Controllo nel suo complesso, dai risultati delle valutazioni condotte tutti i componenti il Collegio Sindacale appaiono idonei allo svolgimento dell’incarico ed in possesso dei necessari requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo, prescritti dallo Statuto della Banca di Credito Cooperativo di Lodi e dal “Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”.

Ai fini della valutazione di idoneità per la carica ricoperta, i candidati hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale

3.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti i Sindaci hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità previsti dal “Modello per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate” (il ruolo di Sindaco è da considerarsi incarico non esecutivo);
- con riguardo al Presidente dell’Organo, di possedere i più stringenti requisiti di professionalità richiesti dall’art. 9 del DM 15.12.2020 (in particolare il Presidente deve aver maturato un’esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai termini previsti per gli altri esponenti);
- di possedere i requisiti di competenza richiesti per la carica dall’art. 10 del DM 15.12.2020; è stata infatti accertata la sussistenza in capo al Collegio Sindacale delle aree di competenza e di conoscenza richieste dal “Modello”, anche in linea con gli orientamenti europei, al fine di assicurare un’adeguata composizione dell’organo in termini di competenza.

Inoltre, la totalità dei componenti il Collegio Sindacale detiene un livello di conoscenza “Alto” in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell’incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella.

	Non Applicabile	Basso / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Adeguato
• mercati finanziari	0	0	0	0	3
• regolamentazione nel settore bancario e finanziario	0	0	0	0	3
• indirizzi e programmazione strategica	0	0	0	0	3
• assetti organizzativi e di governo societario	0	0	0	0	3
• gestione dei rischi	0	0	0	0	3
• sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	0	0	0	0	3
• attività e prodotti bancari e finanziari	0	0	0	0	3
• informativa contabile e finanziaria	0	0	0	0	3

I Sindaci hanno peraltro già partecipato nel corso del primo anno e mezzo di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato di seguito nella sezione dedicata.

3.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ

Tutti i Sindaci hanno dichiarato:

- di non ricadere in alcuna delle situazioni impeditive di cui all'art. 4, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di possedere i requisiti di onorabilità di cui all'art. 5, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di non ricadere in alcuna delle cause di sospensione di cui all'art. 6, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di non essere assoggettato/a in via provvisoria ad una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55, e successive modificazioni e integrazioni né di essere assoggettato/a a misure cautelari di tipo personale;
- che non sussistono a proprio carico cause di ineleggibilità, incompatibilità o sospensione dalla carica previste dalla disciplina legislativa, regolamentare e statutaria vigente ovvero elaborate da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- di possedere e rispettare i requisiti di professionalità, meritevolezza, competenza, correttezza e dedizione di tempo nonché, con le precisazioni di cui infra, gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- con specifico riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di interlocking directorates, tutti i Sindaci hanno dichiarato di non ricadere nelle ipotesi di incompatibilità obbligandosi ad aggiornare tempestivamente Cassa Centrale Banca nel caso dovessero intervenire variazioni alle informazioni rese in sede di nomina.

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti del Collegio Sindacale di:

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;
- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Consiglio di Amministrazione;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

3.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

I componenti dell'Organo di Controllo appaiono in grado di agire con "indipendenza di giudizio" e dunque di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

In particolare, gli esponenti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza ex art. 45.8 dello Statuto: nessun Sindaco risulta essere parente o affine fino al secondo grado con altri amministratori o dipendenti, né è mai stato dipendente della Banca.

Sulla base della documentazione prodotta, non sono emersi elementi idonei ad inficiare l'indipendenza di giudizio dei Sindaci. In particolare, non sono emerse situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale, o politico rilevanti.

Tuttavia, dall'esame condotto è emerso un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario a causa delle esposizioni verso la Banca detenute dalla Lestrico, Livraghi, Viola & Partner STP SRL di cui il Sindaco Viola Antonio è in possesso di 1/3 delle quote al pari di altro esponente eletto Amministratore della Banca; le esposizioni, risultano in bonis e concesse a condizioni di mercato per clienti di pari standing.

A seguito di attenta e puntuale disamina da parte del Collegio si ritiene che tale situazione non infici in concreto sull'indipendenza di giudizio dell'esponente in quanto:

- l'Amministratore socio paritario della STP SRL non è Presidente né ricopre incarichi esecutivi all'interno della Banca, e pertanto tale situazione non rientra fra le ipotesi previste all'art. 15 del Regolamento;
- l'esponente non ha esposizioni finanziarie dirette verso la banca e le esposizioni della collegata Lestrico, Livraghi, Viola & Partner STP SRL non rientrano nella definizione di esposizioni finanziarie "particolarmente rilevanti" ai sensi del Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate;
- la capacità di reddito e le garanzie personali prestate dall'esponente, e dai soggetti collegati e/o rilevanti garantiscono il servizio delle esposizioni dirette ed in capo alla Lestrico, Livraghi, Viola & Partner STP SRL

Tutti i Sindaci hanno poi dichiarato:

- di non aver avuto relazioni con l'ente vigilato o la Capogruppo per incarichi loro assegnati di natura professionale o commerciale nel corso degli ultimi 5 anni; al proposito si fa, infatti, presente che, come stabilito dall'art. 45.9 dello Statuto Sociale, non possono essere stipulati contratti di appalto di opere o contratti per prestazioni di servizi o per fornitura di beni di natura continuativa o comunque pluriennale con i componenti del Collegio Sindacale e relativi soggetti connessi;
- di non detenere, per conto proprio e/ o di soggetti collegati, interessi finanziari, non finanziari, personali o di altra natura, in corso o pregressi, nei confronti di Cassa Centrale Banca, società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca ovvero altre società in cui Cassa Centrale Banca o società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca detengono una partecipazione qualificata, ovvero dei membri degli organi sociali e degli esponenti dell'alta direzione di tali enti, tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio o comunque idonei a generare conflitti di interesse anche solo potenziale in capo all'esponente.

Sotto altro profilo, risulta che nessun Sindaco né alcuno dei soggetti collegati ricopre ovvero ha ricoperto nei due anni precedenti una carica politica.

Ciascun Sindaco risulta inoltre in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto della Banca nonché, per quanto applicabile, dall'art. 14, comma 1, del D.M. 169/2020.

3.2.4. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Il "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" prevede che in seno al Collegio Sindacale sia assicurata la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

A tal riguardo, dall'analisi condotta è emerso un adeguato profilo di rappresentatività relativo agli aspetti sopra citati; in particolare dall'analisi dei questionari è emerso che:

- la composizione del Collegio Sindacale è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica dei Sindaci;
- **Petà media dei Sindaci è di 56 anni;**
- in relazione al profilo della diversità di genere, **si rileva la presenza di un Sindaco effettivo e di un sindaco supplente appartenente al genere meno rappresentato.**

3.2.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, rappresenta un requisito fondamentale che i componenti dell'Organo devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla presenza assidua a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del periodo dal 29/05/2022 al 25/09/2023, si sono tenute:

- N. 98 circa Riunioni del Collegio Sindacale tra individuali e collegiali;
- N. 33 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 2,30/3,00 ore;

Occorre altresì considerare l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni (fermo restando il diritto degli esponenti alla partecipazione alle riunioni a mezzo strumenti di collegamento audio – video).

Dalla disamina dei questionari compilati dai Sindaci risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di essere in grado di dedicare la quantità di tempo prevista dal ruolo ricoperto, indicando una disponibilità di tempo adeguata.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che tutti i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e rispettano il limite di incarichi eventualmente applicabili.

In merito agli ulteriori incarichi ricoperti dai componenti dell'Organo, emerge in particolare il numero di incarichi particolarmente rilevante dichiarato da due Sindaci: trattasi nella maggior parte dei casi di attività che richiedono un impegno in termini di tempi non significativo e che non pregiudicano la capacità dell'esponente di assolvere ai compiti derivanti dalla carica di sindaco presso la Banca.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità.

Ai fini di quanto precede, il Collegio Sindacale ha valutato:

- la natura delle singole posizioni specifiche e le responsabilità conseguenti all'assunzione della carica;
- il numero di incarichi di amministratore presso società finanziarie e non finanziarie detenuti simultaneamente da ciascun componente, considerando le possibili sinergie laddove siano detenuti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo;
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui ciascun componente detiene una carica;
- la dislocazione geografica dei Sindaci e i tempi connessi agli spostamenti per ricoprire il ruolo;
- il numero di riunioni previste nonché le attività preparatorie e il tempo da dedicare alle attività formative;

- gli incarichi di amministratore presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale detenuti contemporaneamente da ciascun componente;
- altre attività professionali e qualsivoglia altra funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario.

3.3. FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Autovalutazione del funzionamento del Collegio Sindacale è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dai Sindaci a N 95 domande contenute in un apposito questionario e suddivise nelle seguenti sezioni:

- Domande generali e introduttive
- Domande sul funzionamento
- Domande sulla supervisione strategica e gestione
- Domande sul sistema dei controlli interni, sulla gestione dei rischi e sul Risk Appetite Framework
- Domande sul processo ICAAP, sulla gestione dei conflitti di interesse e sui sistemi di deleghe, sui sistemi di remunerazione e sui sistemi informativo-contabili
- Valutazione generale
- Valutazione dei flussi di informazioni Le domande prevedevano risposte chiuse con le seguenti opzioni: SI/NO, Adeguato/Non-Adeguato ovvero Basso/Medio-basso/Medio-alto/Alto, nonché, per tutte le domande, la possibilità di rispondere Non-Applicabile.

Ad ogni risposta è stato collegato un valore, come riportato in tabella, sulla base del quale è stato poi calcolato il punteggio medio assegnato dai Sindaci ad ogni risposta, escludendo dal conteggio gli esponenti che eventualmente non avessero risposto a tale domanda.

Scala di valutazione	Valore
Non applicabile	0
No/Non adeguato	1
Si/Adeguato	4
Basso	1
Medio-basso	2
Medio-alto	3
Alto	4

3.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dai Sindaci in relazione al funzionamento del Collegio Sindacale risulta largamente positivo, con valori di risposta medio medi per singola domanda compresi tra un minimo di 2,30 e un massimo di 3

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
3	33	3	100

Sulla base delle risposte fornite dai Sindaci al primo set di domande presenti nel questionario, emerge la consapevolezza dei componenti in merito alle responsabilità derivanti dall'incarico svolto e al tempo necessario da dedicare al fine di svolgere adeguatamente le proprie funzioni. I Sindaci ritengono che il livello medio di competenza e preparazione professionale del Collegio Sindacale sia alto rispetto ai compiti e funzioni assegnati.

3.3.1.1. Funzionamento

Le domande relative al funzionamento del Collegio Sindacale hanno raccolto risposte ampiamente positive da parte di quasi tutti i Sindaci (punteggio medio dell'area pari a 3,9).

In tale ambito di valutazione si conferma l'importanza dei rapporti di collaborazione tra i componenti medesimi (tra cui esiste un rapporto di reciproca stima, collaborazione e fiducia) e tra il Collegio Sindacale e gli altri organi della Banca, confermando un giudizio più che soddisfacente.

La dialettica e il confronto nel corso delle sedute consiliari sono sempre assicurati.

In particolare, i Sindaci concordano nel ritenere adeguate la durata e la frequenza delle riunioni al fine di trattare in maniera sufficientemente approfondita ed esaustiva le tematiche all'ordine del giorno e di svolgere le verifiche programmate.

In caso di necessità, l'Alta Direzione della Banca e i Responsabili delle varie funzioni aziendali forniscono adeguato riscontro alle eventuali richieste di informazioni e/o documenti utili all'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo.

Nel corso dell'ultimo esercizio, sono state mantenute le modalità alternative per la tenuta delle riunioni degli Organi Sociali (vide-conferenza), introdotte nel periodo di emergenza pandemica, che hanno consentito a ciascuno, ove necessario, di seguire in tempo reale anche da remoto la discussione ed intervenire nella trattazione degli argomenti all'ordine del giorno, nonché visionare, ricevere e trattare la documentazione oggetto di analisi

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta unanime nel ritenere più che adeguate le modalità di gestione dei lavori del Collegio Sindacale, favorendo il dibattito e il confronto anche tra posizioni contrastanti nonché rispondendo in maniera chiara ed esaustiva alle richieste di informazioni dei Sindaci.

Viene, altresì, assicurato dal Presidente dell'Organo che alle materie di rilevanza strategica venga dedicato tutto il tempo necessario nel corso delle riunioni del Collegio.

I Sindaci risultano consapevoli del ruolo e delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta molto soddisfacente.

Il Presidente assicura, altresì, il monitoraggio sistematico dello stato di attuazione delle azioni correttive richieste dal Collegio Sindacale e informa con adeguata periodicità i Sindaci.

La formazione e l'aggiornamento per il Collegio Sindacale è stata adeguatamente programmata e ha registrato un elevato tasso di partecipazione.

3.3.1.2. Assetti Organizzativi e Contabili, Gestione Antiriciclaggio

Ogni Sindaco è coinvolto, in base alle proprie competenze, nel processo di verifica dell'adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca e, nell'esercizio del proprio dovere, non subisce condizionamenti in caso si riscontrino delle irregolarità gestionali.

*Con riferimento alla gestione del rischio di riciclaggio, il Collegio Sindacale valuta con adeguata periodicità e approfondimento l'idoneità del processo in essere per l'adeguata verifica della clientela, la registrazione e la conservazione delle informazioni e per la segnalazione delle operazioni sospette, grazie anche alla stretta collaborazione con il Referente della Funzione (punteggio medio dell'area pari a **3,9**).*

3.3.1.3. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework

*Anche in tema di controlli interni, gestione dei rischi e RAF, le risposte espresse dai componenti del Collegio Sindacale risultano mediamente favorevoli (punteggio medio dell'area pari a **4,0**).*

La funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni viene assicurata dall'architettura complessiva dei medesimi.

Il Collegio Sindacale ritiene di possedere adeguate competenze per la definizione dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta; si precisa, tuttavia, che tali livelli sono ora gestiti dalla Capogruppo e la Banca presenta limitati ambiti di intervento.

3.3.1.4. Processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP risulta positivo (punteggio dell'area pari a 4,00), con particolare riferimento alle verifiche periodiche da parte della funzione di controllo preposta, effettuate al fine di vigilare sulla corretta applicazione del processo.

*Positivo risulta, inoltre, il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse (punteggio pari a **4,00**) in quanto il raccordo del Collegio Sindacale con le funzioni aziendali coinvolte e l'Alta Direzione consente una tempestiva sottoposizione delle eventuali anomalie riscontrate alle funzioni e organi competenti.*

*In tema di deleghe e di remunerazioni (punteggio medio pari a **4,00**) il Collegio Sindacale verifica con sufficiente periodicità che la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe interne siano chiari e adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi aziendali, mentre il sistema di remunerazione è considerato coerente con le linee guida emanate dalla Capogruppo.*

*In merito ai sistemi informativo-contabili (punteggio medio dell'area pari a **3,8**), l'Organo di Controllo verifica la sussistenza e l'efficacia dei sistemi informatici e l'adeguatezza e affidabilità del piano di continuità operativa.*

Monitora, altresì, con adeguata periodicità l'efficacia del sistema di revisione interna.

I Sindaci hanno espresso un giudizio "medio-alto" sul coinvolgimento nella conoscenza del funzionamento dei processi relativi alla prestazione dei servizi e delle attività della Banca, al fine di conoscerne i principali rischi.

3.3.1.5. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

Il Collegio Sindacale nella sua qualità di Organismo di Vigilanza verifica con adeguata periodicità che il Modello organizzativo adottato dalla Banca ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sia completo e coerente con le esigenze dell'operatività. Ne verifica, altresì, il rispetto e ne individua eventuali lacune o inadeguatezze, accertando l'implementazione delle eventuali azioni correttive proposte

VALUTAZIONE GENERALE

*Quasi tutti i Sindaci hanno espresso un giudizio "alto" sulla valutazione complessiva delle performance del Collegio Sindacale (punteggio medio **4,0**), confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.*

3.3.2. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

*I Sindaci ritengono ampiamente adeguato il flusso di informazioni dirette al Consiglio da parte del Collegio Sindacale, dell'OdV, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali (punteggio medio **4,0**).*

Tutti i Sindaci hanno, invece, espresso giudizio di non adeguatezza con riferimento alle informazioni derivanti dalla Capogruppo, in quanto le comunicazioni non pervengono con tempestività al Collegio Sindacale della Banca e spesso richiedono interventi urgenti da parte delle funzioni aziendali interne.

Si rileva, altresì, un coordinamento poco efficace ed efficiente tra le strutture di Capogruppo che si traduce in flussi informativi verso le banche talvolta non coerenti.

3.3.3. FORMAZIONE

I Sindaci hanno partecipato nel corso del primo anno e mezzo di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra la data di insediamento (29/05/2022) e il 25/09/2023 sono state erogate le seguenti N. 9 sessioni formative. Nel periodo esaminato si registra una partecipazione media del 100%.

PIANO GENERALE – MANDATO 2022/2025		N. PARTECIPANTI
CATALOGO 2023		
17/01/2023	GESTIRE L'EVOLUZIONE ED IL CAMBIAMENTO: LA SFIDA DELLE ORGANIZZAZIONI	3
26/01/2023	IL D.LGS. 231/2001 CARATTERISTICHE, IMPLICAZIONI, RISCHI E PRESIDI	3
31/01/2023	VALUTARE BUSINESS PLAN E PIANI ECONOMICO FINANZIARI DELLE AZIENDE IN CRISI: LE LINEE GUIDA DA SEGUIRE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	3
02/02/2023	MODELLI DI BUSINESS DIGITALE	3
23/02/2023	LE NUOVE LINEE GUIDA EBA SU POLITICHE E PROCEDURE AML	3
14/03/2023	GOVERNANCE E CULTURA DEL CREDITO	3
23/03/2023	FINTECH	3
04/05/2023	RIFLESSI DELLA GESTIONE DEGLI NPL NELLA GOVERNANCE BANCARIA	3
11/05/2023	CRESCITA E SVILUPPO DELLE IMPRESE: I COMPITI DELLA BANCA AFFIDANTE	3

Oltre a quanto sopra, buona parte dei Sindaci hanno dichiarato di svolgere le attività di formazione continua erogata dai rispettivi Ordini Professionali d'appartenenza.

Nessun Sindaco ha indicato aree tematiche di particolare interesse su cui svolgere maggiori approfondimenti.

4. AZIONI CORRETTIVE

4.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione riferita allo scorso esercizio 2022, condotta in sede di Fit & Proper non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte del Collegio Sindacale.

4.2. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi delle risposte fornite ai questionari sulla composizione e sul funzionamento del Collegio Sindacale, non si riscontrano elementi di particolare criticità.

Come emerso nel corso delle analisi, non persistono necessità di un'opportuna presenza del genere non rappresentato in Collegio Sindacale.

5. CONCLUSIONI

5.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

Le risultanze del processo di auto-valutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Lodi risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

• Collegio Sindacale - Requisiti Individuali

- *Tutti i componenti del Collegio Sindacale - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano infatti il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.*
- *Tutti i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.*
- *Tutti i componenti del Collegio Sindacale - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica.*

• Collegio Sindacale – Requisiti Collegiali

- *La dimensione e composizione del Collegio Sindacale è stata complessivamente valutata adeguata.*
- *È stata accertata la sussistenza nel Collegio Sindacale di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 100% delle risposte fornite da parte dei componenti del Collegio Sindacale in tema competenza nelle aree di conoscenza identificate nel "Modello di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano per la definizione della composizione Quali – Quantitativa Ottimale del Consiglio di Amministrazione" risulta "Alto". La composizione del Collegio Sindacale riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.*
- *Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. Più in particolare, i Sindaci di Amministrazione con funzione esecutiva appaiono in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto del modello di business, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui opera la Banca.*

• Eventuali misure correttive – Aree di intervento

Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte del Collegio Sindacale.

Naturalmente e posto che la relazione di cui sopra è già passata al vaglio ed ha già ricevuto l'assenso dei soggetti coinvolti, la stessa viene qui ove occorrer possa riconfermata, e verrà proposta al CdA già previsto per il 27/09/2023 all'Ordine del Giorno si trova il punto " Governo Societario informativa sugli esiti del processo di Autovalutazione degli organi sociali" per la sua ulteriore approvazione.

Null'altro essendovi da verbalizzare, la verifica si esaurisce alle ore 17,10 previo stesura, lettura ed approvazione del presente verbale.

IL COLLEGIO SINDACALE

Maurizio Dallera, Eleonora Mascheroni, Antonio Viola